



COMUNE DI TRIBANO

35020-PROVINCIA DI PADOVA

P.zza M. Libertà, 6-C.F.00683160287
Tel.049/5342004/006-Fax 9585160
TRBUTI@COMUNE.TRIBANO.PD.IT

Ufficio Ragioneria, Personale, Tributi

Tribano, li 31.12.2019

APPROVAZIONE DEFINITIVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI TRIBANO TRIENNIO 2019-2020

Il giorno 31 del mese di Dicembre 2019 presso la sede municipale del Comune di Tribano si sono riunite le delegazioni trattanti.

Le delegazioni sono così composte:

Per la parte Datoriale:

Roberto Dr. BUSON Segretario Comunale – Presidente
Emanuela COGNOLATO –Componente

Per la parte Sindacale:

RSU Riccardo ORTORE

Per le organizzazioni sindacali Territoriali

Fp Cisl Franco MAISTO

Premesso che in data 27.12.2019 si definiva la preintesa del CI del Comune di Tribano del personale dipendente;

Considerato che l'Ufficio Personale ha predisposto la relazione illustrativa e tecnico finanziaria del Contratto di che trattasi;

Visto il verbale n. 28 del 27.12.2019 del Revisore dei Conti, che esprime parere favorevole allo schema di Contratto succitato;

Atteso che la Giunta Comunale nella seduta del 30.12.2019 ha approvato la preintesa ed autorizzato la delegazione di Parte Pubblica del contratto succitato;

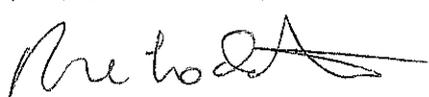
Tutto ciò premesso le parti, come sopra indicato, sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 per il personale non dirigente del Comune di Tribano come da allegato.

PER LA PARTE PUBBLICA




PER LA PARTE SINDACALE

CISL FP Franco Maisto

RSU 

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI TRIBANO
TRIENNIO 2019-2021

REU 
Uman

CISL FP 
GL

INDICE

TITOLO I

Capo I

Disposizioni Generali

- Art. 1 - Oggetto ed obiettivi
- Art. 2 – Campo di applicazione e durata
- Art. 3 – Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 4 – Verifiche sull'attuazione del CCI

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo I

Risorse e Premialità

- Art. 5 – Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione
- Art. 6 – Strumenti di premialità

CAPO II

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

- Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III

Progressione Economica Orizzontale

- Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale

CAPO IV

Fattispecie, criteri, valori e procedure per corrispondere le Indennità

- Art. 9 – Principi generali delle indennità
- Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 12 – Compensi di cui all'art. 68, comma 1, lettera g) CCNL 21 maggio 2018
- Art. 13 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

CAPO V

Posizioni organizzative

- Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

CAPO VI

Performance e premio Individuale

- Art. 15 – Maggiorazione del premio individuale



TITOLO III
ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

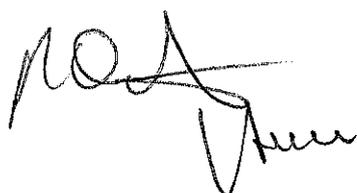
- Art. 16 – Criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita
Art. 17 – Congedi per le donne vittime di violenza

TITOLO IV
GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

- Art. 18 – Contingenti di personale
Art. 19 – Comunicazione all'utenza
Art. 20 – Competenze del Responsabile di Settore

TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 21 – Salute e sicurezza sul lavoro
Art. 22 – Risorse disponibili

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. A. V. M.', written in a cursive style.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. F. M.', written in a cursive style.

TITOLO I

Capo I Disposizioni Generali

Art. 1 *(Oggetto ed obiettivi)*

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 *(Campo di applicazione e durata)*

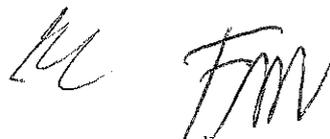
1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Tribano, con contratto a tempo indeterminato e determinato nonché ai dipendenti in comando o distacco.
2. Gli effetti del presente contratto hanno valenza dal giorno successivo alla sua stipulazione.
3. Il presente accordo ha durata triennale (2019-2021) e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del CCI successivo, fatte salve le disposizioni di accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla corresponsione dei trattamenti accessori e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore dei Conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definito dalle Delegazioni trattanti è inviata entro 5 giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico-illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale unitamente alla relazione tecnico-illustrativa, alla relazione tecnico-finanziaria con l'indicazione della modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti di bilancio. Il predetto testo contrattuale è altresì trasmesso al CNEL.

Art. 3 *(Interpretazione autentica delle clausole controverse)*

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Durante il periodo di esame della clausola sottoposta ad interpretazione, l'applicazione della stessa rimane sospesa.

Art. 4 *(Verifiche sull'attuazione del CCI)*

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo 2, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.



2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo I Risorse e Premialità

Art. 5

(Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione Comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
2. L'Amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo approvato e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa e sulla scorta dell'atto di indirizzo formulato alla parte datoriale dall'Amministrazione Comunale, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio dell'Ente.

Art. 6

(Strumenti di premialità)

1. Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
 - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

CAPO II

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse



Art. 7

(Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: - raggiungimento degli obiettivi assegnati; - analisi dei risultati conseguiti; - qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

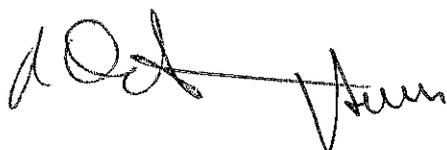
CAPO III

Progressione Economica Orizzontale

Art. 8

(Criteri generali per la progressione economica orizzontale)

1. L'istituto delle progressioni economiche orizzontali si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, dei successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche come riportate nella Tab B del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.



2. Le progressioni economiche vengono riconosciute nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili, economicamente disponibili secondo i criteri generali stabiliti dal presente articolo.
3. Le progressioni economiche sono attribuite all'interno di ciascuna categoria in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'Istituto.
4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza, è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno cinque anni di servizio a tempo indeterminato di cui uno presso il Comune di Tribano nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12. dell'anno precedente alla selezione ed essere in servizio alla data del 01.01. nell'anno in cui verrà applicata la progressione. Per la maturazione del quinquennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.
5. I presenti criteri si applicano per il triennio 2019-2021, salve diverse disposizioni contrattuali di primo livello. Sono esclusi di volta in volta i dipendenti beneficiari della progressione ottenuta in un anno del triennio.
6. Il personale comandato o distaccato presso altri Enti o Amministrazioni parteciperà alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente. A tal fine il Comune acquisisce dall'Ente di utilizzazione le valutazioni effettuate su detto personale secondo la propria disciplina.
7. Il dipendente per essere ammesso alla selezione non dovrà aver ricevuto nel biennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni sanzioni pari o superiori alla censura.
8. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare non ancora definito. L'ammissione con riserva, in tal caso, resta comunque subordinata all'esito del procedimento stesso.
9. Per partecipare alla procedura di selezione il dipendente deve avere riportato, per ogni anno del triennio preso in considerazione, una valutazione della performance individuale uguale o superiore a punti 80/100.
10. L'ordine della graduatoria è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguita nel triennio precedente.
La progressione economica è attribuita pertanto ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio medio più alto in ordine decrescente.
11. A parità di punteggio, verrà data la precedenza al dipendente che ha riportato in almeno due anni nell'arco del triennio considerato, il punteggio maggiore nella valutazione della performance individuale, in caso di ulteriore parità al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età nella categoria di appartenenza.
12. Il servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede alla gestione delle progressioni sulla base dei criteri sopra specificati.
13. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
14. La graduatoria provvisoria predisposta dal Servizio Risorse Umane viene pubblicata all'Albo del Comune per 15 giorni. I dipendenti interessati nello stesso termine possono presentare richiesta motivata di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti al Responsabile del Servizio Risorse Umane. Trascorso il termine di quindici giorni dalla data di pubblicazione della graduatoria provvisoria, il Responsabile del Servizio Risorse Umane, esaminate le eventuali richieste di riesame, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria rendendola definitiva.
15. Divenuta definitiva la graduatoria di cui al comma precedente, il Servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.



16. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

CAPO IV

Fattispecie, criteri, valori e procedure per corrispondere le indennità

Art. 9

(Principi generali delle indennità)

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori (di seguito definiti "indennità") previste dagli articoli 10 e 11.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del relativo Responsabile di Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrata con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10

(Indennità condizioni di lavoro)

1. Al personale impiegato nello svolgimento di attività pericolose o dannose per la salute e pertanto esposte a rischi, nonché implicante il maneggio valori, compete un'indennità di condizioni di lavoro volte a remunerare la peculiarità delle predette attività.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio come in appresso indicato:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi) mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa) attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) esposizione al rumore e alle vibrazioni in cantiere;



3. La indennità per lo svolgimento di attività rischiose è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continue e dirette esposizioni a pericoli – rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano condizioni di esposizione a rischio.
4. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo / mansioni / profilo di inquadramento e che questa condizione si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
5. L'erogazione dell'indennità per lo svolgimento di attività rischiose al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con apposito atto ricognitivo del servizio Risorse Umane su proposta del Responsabile del Settore competente avviene trimestralmente, sulla base dei dati ottenuti:
 - dal sistema di rilevazione presenze / assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio come determinata, per ciascuna specifica mansione nell'atto ricognitivo di individuazione;
 - da specifiche attestazioni del Responsabile del Settore competente dove si certifica i giorni in cui il dipendente ha effettivamente prestato le attività di cui ai commi precedenti.
6. L'indennità per il rischio – condizioni lavoro - viene fissata in 1,15 euro al giorno.
7. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
 - ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
8. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio Risorse Umane sentiti i Responsabili di Settore.
9. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai provvedimenti di nomina degli agenti contabili interni;
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
11. Per le attività implicanti il maneggio di valori, effettuati dagli agenti contabili a denaro formalmente incaricati come previsto dal Regolamento di Contabilità viene attribuita una indennità giornaliera pari a:
 - 1 euro per maneggio valori di importo rapportato ad un anno qualora la soglia del maneggio valori superi euro 6.000,00.

Art. 11

(Indennità per specifiche responsabilità)

1. Le indennità per specifiche responsabilità possono essere corrisposte ai dipendenti, non già titolari di posizione organizzativa i cui incarichi comportanti specifiche responsabilità devono essere preventivamente attribuiti dal Responsabile di Settore con atto datoriale scritto. In tale atto il Responsabile di Settore deve individuare motivatamente il dipendente tra il personale assegnato e anche dare atto del rispetto di quanto previsto dall'art. 25, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009. A tale fine il Responsabile di Settore tiene conto delle valutazioni

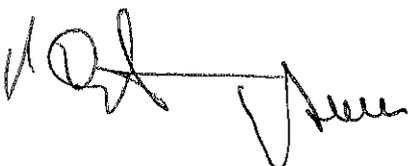


della performance individuale dei dipendenti potenzialmente interessati dell'ultimo triennio rispetto all'anno di conferimento dell'incarico. Tale atto dovrà essere trasmesso al Servizio Risorse Umane. Il nuovo conferimento, il mantenimento, l'ampliamento, il cambiamento o la revoca di una specifica responsabilità devono avere tra i presupposti, la verifica di cui al comma 2 dell'art. 25 del D.Lgs. n. 150/2009 secondo i criteri riportati nel terzo periodo del presente comma; pertanto, ci dovrà essere uno stretto raccordo tra le risultanze delle valutazioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'attribuzione delle responsabilità e la valutazione delle stesse. In caso di ricorso da parte di un dipendente in merito all'attribuzione di un incarico di responsabilità, il Responsabile di Settore avvia un confronto con il ricorrente che può farsi assistere da un rappresentante sindacale.

2. I compensi di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 non sono cumulabili tra di loro; per cui, nel caso in cui ricorra la fattispecie di possibile cumulo, al dipendente in questione può essere riconosciuta solamente l'indennità con valore più elevato. In generale, i compensi in questione non possono essere riconosciuti al personale che ne abbia già beneficiato, per le medesime ragioni e presupposti, per specifiche disposizioni di legge o per altri istituti contrattuali.
3. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene riconosciuta ai dipendenti incaricati della responsabilità di procedimento complesso. L'incarico ha durata annuale.
5. La graduazione dell'indennità per incarichi di procedimento complesso è effettuata secondo i seguenti criteri:

Criteria	Descrizione	Punteggio
Complessità gestionale	Valuta in relazione al procedimento il tipo e la qualità di relazioni intrattenute quali prevalentemente con utenti interni e/o esterni, con tipologia omogenea /eterogenea	fino a 15 punti
Complessità gestionale degli incarichi di procedimento affidati in relazione alla responsabilità	Valuta le responsabilità collegate alla gestione di procedimenti particolarmente complessi. La complessità si misura tenendo conto del livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica dei procedimenti affidati	fino a 45 punti
Livello di autonomia	Il livello è massimo nel caso in cui il soggetto esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nella attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente. Il livello è intermedio nel caso in cui il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate. Il livello è minimo nel caso di svolgimento di incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto le attività o i processi sono governati in misura prevalente dal Responsabile di Settore.	fino ad un massimo di 30 punti
Rilevazione strategica	Valuta la relazione dell'incarico di Responsabilità con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione	fino ad un massimo di 10 punti

6. Gli importi delle indennità di responsabilità sono commisurate alla pesatura dell'incarico, da un punteggio minimo di 40 punti a un punteggio massimo di 100 punti e dall'applicazione della seguente formula, dove il valore Fi viene calcolato in questo modo:





$$F_i = \frac{FT \cdot P_i}{\sum (P_i)}$$

in cui:

- P_i rappresenta la pesatura del dipendente capo unità operativa o dipendente con particolari responsabilità di procedimento i-esimo;
- FT rappresenta il fondo totale destinato ai dipendenti capi unità operativa o dipendenti con particolari responsabilità di procedimento;
- F_i rappresenta l'importo destinato al dipendente capo unità operativa o dipendente con particolari responsabilità di procedimento i-esimo.

7. Al fine di uniformare la valutazione delle pesature l'applicazione dei relativi criteri verrà effettuata dai Responsabili di Settore in maniera collegiale.

8. L'Istituto di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 compensa le responsabilità del personale delle categorie B, C e D derivanti dalle qualifiche di Ufficiali di stato civile ed anagrafe.

9. Il compenso è pari a euro 350 annui (art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018) per il personale incaricato delle funzioni di ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe e euro 300 per il personale incaricato della funzione di Anagrafe o Stato Civile. L'erogazione del compenso avviene, su base trimestrale, con liquidazione del settore risorse umane su proposta dei responsabili di settore.

Art. 12

(Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale)

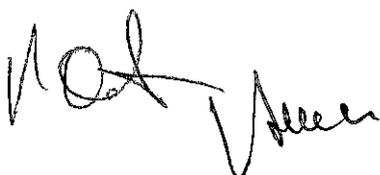
1. Le indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al Personale della Polizia che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di cui al precedente comma è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di euro 1,00;
3. L'indennità è corrisposta solo al Personale della Polizia Locale che continuamente e quindi, in maniera non soltanto occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottato renda effettivamente con la propria prestazione lavorativa ordinaria un servizio di vigilanza esterna sul territorio.
4. Qualora la prestazione lavorativa in servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa l'indennità sarà riproporzionata tenuto conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - È cumulabile con l'eventuale indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 51 – CCNL 21.05.2018;
 - È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - È cumulabile con i compensi connessi alla performance Individuale e collettiva;
 - Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.

Art. 13

(Compensi di cui all'art. 68, comma 1, lettera g) CCNL 21 maggio 2018)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);




- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003, convertito nella legge 326/2003);
 - recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge 145/2018);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti nel rispetto della specifica disciplina comunale da assumersi da parte dell'Ente con atto del Responsabile del Settore competente nel rispetto dei vincoli e limiti imposte dalle norme in vigore per le diverse tipologie.

CAPO V Posizioni Organizzative

Art. 14

(Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative)

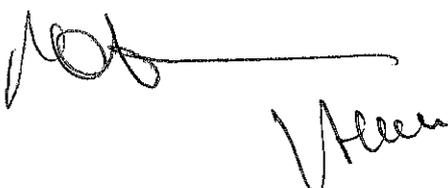
1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzative (P.O.):
- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. dell'Ente, viene destinata una quota dal 15% al 30% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.;
 - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo fra il 20 e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.
2. Le parti si danno atto che ai sensi dell'art. 15 comma 7 del "CCNL Funzioni Locali 2016-2018" in caso di riduzione delle risorse destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative si determina un corrispondente ampliamento della facoltà di alimentazione del fondo, risorse decentrate attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67 del contratto stesso.

CAPO VI Performance e premio individuale

Art. 15

(Maggiorazione del premio individuale)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 le parti concordano che la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativo alla performance individuale;
2. Le parti stabiliscono che la quota di personale valutato a cui la maggiorazione viene attribuita è di un dipendente. Il dipendente dovrà aver comunque riportato un punteggio pari o superiore a punti 90/100;
3. Entro tre mesi dalla prima applicazione dell'istituto, le parti si incontrano per verificare gli esiti dell'attuazione del presente articolo.



TITOLO III
DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO ED ALTRI ISTITUTI

Art. 16

(Criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita)

1. Il Comune nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tiene conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati, all'orario di apertura al pubblico e alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, l'Ente favorirà nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018,

Art. 17

(Congedi per le donne vittime di violenza)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, al verificarsi di casi di lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 80/2015, l'Ente darà applicazione su richiesta delle lavoratrici e qualora ne ricorrano le condizioni alle previsioni di cui all'art. 34 del CCNL 2016/2018.

TITOLO IV
GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art.18

(Contingenti di personale)

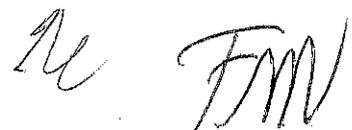
1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali è il seguente:

A. Stato civile e servizio elettorale:

Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte:

- 1 Istruttore Amministrativo (cat. C) o un Istruttore Direttivo cat. D

Attività prescritta per assicurare lo svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti:



a) qualora lo sciopero coincida con l'ultimo giorno previsto da scadenze di legge per la revisione dinamica e la revisione semestrale delle liste elettorali, della leva militare, dei presidenti e scrutatori:

- 1 Istruttore Amministrativo (cat. C) o un Istruttore Direttivo cat. D

B. Servizi del Personale :

1. Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese:

- n. 1 Istruttore Amministrativo (cat. C) o un Istruttore Direttivo cat. D

2. Nel caso in cui vengano denominati in modo diverso i profili professionali indicati nel presente articolo, si farà riferimento alla nuova denominazione.

3. I Responsabili dei Settori, in occasione di ogni sciopero, individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati sia alle OO.SS. Locali sia ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 19

(Comunicazione all'utenza)

1. I Responsabili dei Settori sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.

2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire con l'affissione di cartelli indicanti la chiusura totale/parziale o il regolare funzionamento del servizio e con comunicazione all'Ufficio Segreteria per la pubblicazione sui quotidiani locali, emittenti radiofoniche e televisive.

Art. 20

(Competenze del Responsabile di Settore)

1. I Responsabili dei Settori sono tenuti all'individuazione nominativa del contingente di personale.

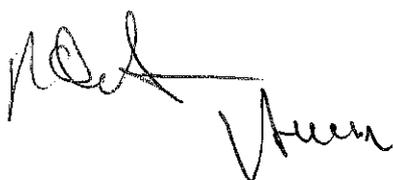
TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

Art. 21

(Salute e sicurezza sul lavoro)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4 lettera m) del CCNL 21/052018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) l'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;



b) l'Ente, in coerenza con il bilancio e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili.

Art. 22
Risorse disponibili

Per quanto riguarda l'anno 2019 le risorse disponibili vengono utilizzate nel seguente modo:

- | | |
|--|----------------|
| - Indennita' condizioni lavoro | euro 360,00; |
| - Indennita' specifiche responsabilità | euro 10.000,00 |
| - Produttività | euro 8.876,64 |

M. Ort
M. Am

AA *FMW*